

חוזרים

דחית מועד דיווח ותשלום לציבור לקוחות רשות המסים – המוסלמים והדרוזים דחיית מועד הדיווח והתשלום מ-15.9.16 ליום 21.9.16

מנהל רשות המסים, משה אשר, החליט לרגל חג הקורבן (עיד אלאדחא) לדחות את מועד הגשת דיווח ותשלום מקדמות מס הכנסה, ניכויים ומע"מ של ה-15.9.16 לתאריך 21.9.16 – לציבור הלקוחות המוסלמים והדרוזים.

הלקוחות המוסלמים והדרוזים וכן מייצגים שעל ציבור לקוחותיהם נמנים מוסלמים ודרוזים, שבגין דיווח זה יוטלו עליהם קנסות פיגור בהגשת דו"ח ו/או קנסות פיגור אי תשלום במועד, יכולים לפנות למשרדי מס הכנסה ומע"מ הרלוונטיים בבקשה לביטול הקנסות הללו.

מעסיק עובד זר או מסתנן? יש לבדוק שהעובד מחזיק ברישיון ישיבה תקף ומקורי

מעסיק עובד זר או מסתנן – לתשומת לבך!

טרם העסקת העובד, חלה עליך החובה לבדוק האם הוא מחזיק ברישיון ישיבה מסוג ב'1/ ורישיון ישיבה מסוג ס'2(א)5(תקף ואין בו רישום על איסור עבודה או על הפניה למתקן שהייה).

יש לוודא שהמסמך שברשותו של העובד הנו **מסמך מקורי בלבד**. על גביו מופיעים פרטי האישיים של העובד, תמונתו ופרטי רישיון הישיבה.

לנוחיותך, מצורפות תמונות להמחשה של סוגי רישיונות הישיבה המקורים אשר יסייעו בידך לבדוק את אמיתות המסמך של העובד.

שים לב - על גבי המסמך מוטמעים סימני ביטחון בצבעים אדום וכחול, אותם ניתן לראות בהפניית המסמך לכיוון מקור אור.

חל איסור על העסקת עובד זר או מסתנן על סמך צילום או העתק של רישיון הישיבה.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net

סוגיות בדיני עבודה

מאפייני משרת אמון בהתאם לפסיקה

עו"ד דנה להב

חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") מסדיר את זכויות העובדים בנוגע לשעות עבודתם, מנוחתם וימי המנוחה השבועית המגיעים להם, וקובע מגבלות שונות על כמות השעות המרבית המותרת להעסקתם. ככלל, החוק חל על כל העובדים בתחומי מדינת ישראל, למעט עובדים שהוצאו מתחולתו, על פי סעיף 30 לחוק.

סעיף 30(א)5 לחוק קובע, כי עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידי הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי - החוק ומגבלותיו לא יחולו לגביהם.

בשורה של פסקי דין הגדיר בית הדין לעבודה, את מאפייניה של "משרת אמון" כפי שנקבעה בסעיף 30(א)5 לחוק. יודגש, כי המדיניות המנחה בפסיקה, פירשה את הסעיפים החריגים לחוק שעות עבודה ומנוחה בצמצום, כך שפחות עובדים יוצאו מתחולתו של החוק.

מה במבזק

חוזרים

■ דחית מועד דיווח ותשלום לקוחות רשות המסים – המוסלמים והדרוזים דחיית מועד הדיווח והתשלום מ-15.9.16 ליום 21.9.16

■ מעסיק עובד זר או מסתנן? יש לבדוק שהעובד מחזיק ברישיון ישיבה תקף ומקורי

סוגיות בדיני עבודה

■ מאפייני משרת אמון בהתאם לפסיקה

■ מועד תשלום השכר כשה-9 לחודש נופל על יום מנוחה

תקצירי פסיקה

ביום רביעי

ה-14.9.2016

המענה הטלפוני

של מחלקת

"כל עובד" יינתן

עד השעה 13:00

בשל אירוע חברה.

נשוב לעבודה סדירה

למחרת בשעה 8:30.

סיכומם של דברים

טרם העסקת העובד, חלה עליך החובה לבדוק האם הוא מחזיק ברישיון ישיבה מסוג ב'1/ ורישיון ישיבה מסוג ס'2(א)5(תקף ואין בו רישום על איסור עבודה או על הפניה למתקן שהייה).

כך קבע בית הדין הארצי, כי "תפקיד הנהלה" מתייחס למנהל בכיר, שתפקידו כרוך בעבודה הדורשת שעות רבות. עוד נקבע, כי "מנהל" הוא מי שקובע את מדיניות הנהלת המפעל, מיישם את החלטות הנהלה ומביאן לכלל ביצוע, ויש לו שיקול דעת עצמאי בביצוע מדיניות הנהלה ובהתאמתה למציאות המשתנה.

עוד נקבע, כי גם שכר ותנאי העסקה מיוחדים וחריגים, יכולים לשמש אינדיקציה להיותו של התפקיד בגדר "תפקיד הנהלה". אפשר גם שהחוק לא יחול על עובד השותף לסודות המפעל, או שהוא איש סודה של הנהלה וכיו"ב.

[ע"ע 165/06 אפרים אלדר נ' ק.ש. אוטו סנטר בע"מ, דינים ארצי לעבודה 2010 (105) 22; עפ 16/08 מדינת ישראל - משרד התעשייה המסחר והתיירות נ' 1. בסט ביי רשתות שיווק בע"מ 2. אהרון מידן, דינים ארצי לעבודה 2009 (1) 1447]

גם בפסיקת בית הדין האזורי ניתן למצוא דוגמאות לאפיון משרת אמון. כך, למשל, נקבע, כי מדובר בתפקיד שבו המעביד נותן לנושא התפקיד חופש פעולה מרבי, מתוך הכרה שהוא ראוי לכך וזקוק לכך כדי לבצע את התפקיד בצורה נאותה. חופש פעולה זה פירושו עצמאות רבה מאד בקבלת החלטות, בביצוען ובאחריות לנעשה, וכל אלה מצריכים פרקי זמן בלתי מבוקרים ובלתי מוגדרים, הן לצורך העבודה והן לצורך המנוחה.

עוד נקבע, כי את השאלה אם התפקיד דורש מידה מיוחדת של אמון אישי אם לאו, יש לבחון לפי קנה מידה אובייקטיבי ולא סובייקטיבי, תוך דגש, כי לא די באמון גרידא, כפי הנדרש בכל מערכת של יחסי עבודה, אלא במידה מיוחדת של אמון.

[עב 2347/05 רפאל יהושע נ' רשות השידור, דינים אזורי לעבודה 2009 (127) 153]

הכותבת – עורכת דין ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

מועד תשלום השכר כשה-9 לחודש נופל על יום מנוחה

עו"ד עינב כהן

סעיף 9 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "חוק הגנת השכר") קובע, כי שכר עבודה, המשתלם על בסיס של חודש, ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם. "שכר מולך", אשר עליו משולם פיצוי הלנת שכר עפ"י סעיף 17(א) לחוק הגנת השכר, הוא שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע (סעיף 1 לחוק הגנת השכר). ה"יום הקובע" הוא היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר עבודה.

בפסק דין, שניתן בבית הדין הארצי לעבודה, נקבע כי כאשר ה-9 לחודש חל ביום מנוחה, יש לשלם את שכר העבודה לעובדים לפני מועד זה, אחרת יחויב המעסיק בפיצוי הלנה (ע"ע 300139/98 המועצה המקומית דיר אל אסד נ. אסדי נזאר ואח').

בית הדין דחה את טענת המעסיקה, כי כאשר היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר עבודה חל ב"יום מנוחה", אותו יום אינו נמנה במניין תשעת הימים, וה"יום הקובע" המוגדר בחוק הגנת השכר יהיה היום העשירי.

הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים

ככלל, חוק שעות עבודה ומנוחה חל על כל העובדים בתחומי מדינת ישראל, למעט עובדים שהוצאו מתחולתו, על פי סעיף 30 לחוק, כמו עובדים במשרת אמון.

סיכום של דברים

בפסק דין, שניתן בבית הדין הארצי לעבודה, נקבע כי כאשר ה-9 לחודש חל ביום מנוחה, יש לשלם את שכר העבודה לעובדים לפני מועד זה, אחרת יחויב המעסיק בפיצוי הלנה.

תקציר פסיקה חדשה



לביית הדין סמכות לדון בהעסקה פוגענית גם אם טרם נכנס לתוקפו החוק למניעת התנכלות תעסוקתית

סע"ש 53849-07-15, יעל וייס נ' ריסקו בע"מ. ניתן ביום 16.06.2016, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט כרמית פלד

העובדת תבעה ממעסיקתה פיצוי בגין התנכלות תעסוקתית. המעסיקה טענה, שהחוק למניעת התנכלות תעסוקתית טרם נכנס לתוקפו ועל כן אין לביה"ד סמכות לדון בטענת ההתנכלות התעסוקתית. נקבע, כי לבית הדין קיימת סמכות לדון בהעסקה פוגענית, שכן היא עשויה להוות ביטוי להתנהלות חסרת תום לב ביחסי עבודה – עילה בעלת מקור חוזי שלבית הדין סמכות לדון בה וכן עשויים להקים נסיבות שיש בהן כדי לגרום לעוגמת נפש המקנה פיצוי, אשר גם ביחס אליה מוסמך בית הדין לפסוק. אם וכלל שתוכח מסכת עובדתית אשר עולה כדי העסקה פוגענית, עשויה המערכת העובדתית האמורה להצמיח לעובדת זכות לסעד דוגמת סעד חוזי, גם בנסיבות בהן טרם נכנס לתוקפו החוק למניעת התנכלות תעסוקתית.

עובד שנפגע ממתען חבלה שהונח ברכבו הוכר כנפגע עבודה על אף שדובר בטעות בזיהוי

בג"צ 8210/14, ג'לאל מרוח סילאוי נ' בית הדין הארצי לעבודה והמוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 26.7.2016, בבית משפט המשפט העליון, ע"י כבוד הנשיאה מרים נאור, כבוד השופט צבי זילברטל וכבוד השופט ניל הנדל

העתירה הגיעה לבית המשפט העליון לאחר שנדחתה ע"י בית הדין האזורי לעבודה ובית הדין הארצי לעבודה. בבית הדין האזורי נדחתה התביעה מן הסיבה כי למרות שלעובד הייתה כוונה כללית לצאת לעבודה באותו בוקר הוא עוד לא החל במימושה עובר לאירוע התאונה. בבית הדין הארצי נקבע, כי על מנת שתאונה תוגדר כתאונת עבודה עליה להיות קשורה בקשר סיבתי עם סיכוני הדרך ואילו האירוע בו נפגע העובד אינו עונה על הגדרה זו. המסקנה אליה הגיע בית המשפט העליון הינה, כי הסיכון של פגיעה על רקע פלילי עקב "טעות בזיהוי" עונה על המאפיינים של "סיכון דרך", ומשום כך, יש להכיר באירוע בו נפגע העובד כ"תאונת עבודה".

חברת כוח אדם אינה יכול לנייד עובד ללא שימוע וללא הודעה מראש בטופס הודעה לעובד

ד"מ 67247-12-15, טרויה טסמה נ' בועת סבון בע"מ. ניתן ביום 22.02.2016, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט צבי פרנקל

עובדת ניקיון שובצה לעבודה בסניף אחר בעיר שונה מעיר מגוריה. העובדת טענה כי יש לראות בהעברתה לסניף אחר משום הרעת תנאים שכן הדבר מגדיל את זמן הגעתה לעבודה ומצריך ממנה ללכת כ-20 דקות לתחנת אוטובוס ולפיכך היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים. מאידך המעסיקה טענה, כי העברתה לסניף אחר נובעת מהתנהלותה הלקויה של העובדת אשר הובילה לכך שמנהל הסניף יבקש את סיום הצבתה בסניף, ולכן היא הועברה לסניף אחר בעיר אחרת. עוד נטען כי העובדת לא נתנה למעסיקה הודעה מוקדמת ולפיכך היא זכאית לקיזוז עלות ההודעה המוקדמת מכל זכות שמגיעה לעובדת מהמעסיקה. בית הדין קיבל את תביעת העובדת בחלקה וקבע, כי לשם העברת העובדת מסניף לסניף היה עליה לתת לעובדת הודעה מראש בתחילת העסקתה ואף לערוך שימוע בטרם ביצוע העברת העובדת בין סניפים בערים שונות.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד פזית לוי-שחר, עו"ד אילנית מילוא ועו"ד דנה פרייס
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.